


# Le contrat de professionnalisation à l'Université de Limoges

# Le guide de l'employeur

- Les conditions de mise en place
- le contrat de travail et la rémunération
- Les incidences pour l'entreprise
- Les obligations de l'employeur
- La procédure de mise en place
- Vos interlocuteurs à l'Université

Document élaboré par

**C**ellule **D**éveloppement **P**rojet **F**ormation
Direction de la Formation Continue
Site de Condorcet - 209 bd de Vanteaux - 87000 Limoges
Tél. 05 87 50 68 50 Fax 05 87 50 68 51
dfc@unilim.fr

# Les conditions de mise en place

## L'employeur

Tout employeur de droit privé établi ou domicilié en France (Métropole et DOM) peut conclure un contrat de professionnalisation. Ceci, quels que soient l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition.

Les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC), les entreprises d'armement maritime pour leur personnel navigant ainsi que les entreprises de travail temporaire sont également éligibles.

Seuls l'Etat, les collectivités locales et les établissements publics à caractère administratif ne peuvent pas recruter en contrat de professionnalisation.

La formation sera financée dans le cadre des fonds de professionnalisation de votre OPCA.

## La formation

Le volume horaire de la formation doit être de 150 h par an au minimum.
La formation doit représenter 15 à 25 % de la durée du contrat. Des dérogations sont possibles au-delà dans certaines branches professionnelles.
Il est possible de suivre une formation à distance dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Peuvent être suivis dans le cadre d'un contrat de professionnalisation :
- Les diplômes nationaux proposés par l'Université (ex : Licence, Master). Ils sont enregistrés de droit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
- Les Diplômes d'Université inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les autres formations proposées peuvent être soumises à votre OPCA pour validation.

Pour connaître toutes les formations de l'Université de Limoges : Guide des formations 2013
NB : les formations de l'IUT sont gérées directement par le service de formation continue de l'IUT www.iut.unilim.fr

L'accord de branche ou l'accord collectif interprofessionnel dont vous dépendez définit des orientations en matière de qualifications professionnelles. C'est votre OPCA qui avalisera le choix de la formation.

## Le salarié

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes de moins de 26 ans (sans conditions).

- aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans (l'inscription à Pôle Emploi est obligatoire pour les personnes dont la situation avant le début du contrat est demandeur d'emploi ou inactif non-bénéficiaire d'un minima social ou d'un contrat aidé CUI).
Dans tous les autres cas (sortant de scolarité ou d'université, contrat en alternance, contrat aidé, stagiaire de la formation professionnelle, salarié), l'inscription à Pôle Emploi n'est pas obligatoire.

- aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat d'insertion.

Si le salarié n'a pas la nationalité française
Le principe de libre circulation des travailleurs s'applique pour les ressortissants de l'Union européenne (à l'exception de la Bulgarie, de la Roumanie et de la Croatie), de la Confédération Helvétique et de l'Espace Economique Européen.
Une pièce d'identité en cours de validité doit justifier de leur citoyenneté.

Pour les ressortissants de pays tiers qui n'ont pas d'autorisation de travail (c'est le cas des étudiants), une autorisation provisoire de travail est nécessaire. Cette autorisation est accordée de droit dans le cadre d'un contrat de professionnalisation en CDD pour toute personne en situation régulière en France.
Le salarié doit déposer son dossier de demande d'autorisation provisoire de travail auprès de la DIRECCTE (Direction du Travail) de son domicile. Il devra notamment présenter une promesse d'embauche ou un contrat de travail.

Il incombe à l'employeur de vérifier l'existence des pièces justificatives (titre de séjour et autorisation de travail).

# Le contrat de travail et la rémunération

## Le contrat de travail

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est salarié de l'entreprise, mais il n'est pas comptabilisé dans le calcul des effectifs pour l'application des dispositions législatives et réglementaires faisant référence à des conditions d'effectifs.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance.
Il prend le plus souvent la forme d'un contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois, pouvant être prolongé jusqu'à 24 mois.
Ce peut également être un contrat à durée indéterminée dont la période de professionnalisation (de 6 à 12 mois prolongeable jusqu'à 24 mois) se déroule au début du contrat.
Si le contrat est signé avant le début de la formation, celle-ci doit commencer au plus tard dans les deux mois suivant le début du contrat de travail.
Une fois la qualification obtenue, le contrat de professionnalisation doit prendre fin. Il est admis qu'il puisse prendre fin un à deux mois après la date prévue si la date exacte des épreuves n'était pas connue au moment de la signature de la convention de formation.

Au terme du contrat de professionnalisation en CDD, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

Le contrat de professionnalisation est compatible avec le contrat de génération :
- Il peut être mis en place dès l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI
- Il peut également être mis en place à la suite d'un CDD Contrat de professionnalisation.

## Le renouvellement

Le contrat de professionnalisation en CDD peut être renouvelé une fois avec le même employeur dans deux situations :

- Le bénéficiaire prépare une qualification supérieure ou complémentaire à celle qu'il a validée. L'OPCA est juge de ce caractère « supérieur ou complémentaire ».

- Le bénéficiaire n'a pu obtenir le diplôme suivi, pour cause d'échec aux examens, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

### La rémunération du salarié

La rémunération varie selon l'âge et le niveau de formation du salarié.

Dans le cadre d'une formation universitaire, les 21-25 ans perçoivent au minimum 80 % du SMIC.

Pour les plus de 26 ans, la rémunération est au minimum égale à 85% du salaire minimum conventionnel de branche, sans pouvoir être inférieure au SMIC.

- ➢ Les demandeurs d'emploi indemnisés peuvent percevoir un complément de rémunération versé par Pôle Emploi en compensation partielle de l'écart entre indemnité chômage et salaire en contrat de professionnalisation.
- ➢ Lorsque le salarié atteint 26 ans en cours de contrat, cela n'a pas d'incidence automatique sur sa rémunération. Le salaire peut cependant être revalorisé d'un commun accord, au moment de la signature ou par avenant en cours de contrat.

## Les incidences pour l'entreprise

- La formation est financée par l'OPCA.

- Les salaires pratiqués permettent de bénéficier de l'allègement de charges patronales sur les bas et moyens salaires (allègement des charges).

- Une aide forfaitaire à l'embauche de 2000 € est versée par Pôle Emploi sous certaines conditions, pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans.
1000 € sont versés à l'issue du 3ème mois du contrat. Puis 1000 € à l'issue du 10ème mois.
Procédure à suivre : aide forfaire à l'embauche

- Des exonérations et aides spécifiques sont prévues pour l'embauche de :

Demandeurs d'emploi de 45 ans et +
- ➢ exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales
- ➢ Prime de 2000 € supplémentaires, conditions et modalités : L'aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus

Travailleurs handicapés
- ➢ Prime de 1500 € pour un contrat de 6 à 11 mois - 3000 € pour 12 mois
4500 € de 13 à 18 mois - 6000 € de 19 à 24 mois
- ➢ 7500 € pour un contrat en CDI

La demande doit être déposée auprès de l'AGEFIPH dans les 3 mois suivant l'embauche.
Modalités : Aides et services de l'Agefiph

- Le contrat de professionnalisation est compatible avec le contrat de génération. Dans ce cadre une aide de 4000 € par an et par binôme jeune/sénior peut être versée pendant 3 ans (soit 12 000 €) si le jeune est embauché en CDI.

- Les groupements d'employeurs peuvent bénéficier d'exonération et d'aide à l'accompagnement.

- Le salarié en contrat de professionnalisation n'est pas pris en compte dans les effectifs de l'entreprise.

- Les dépenses liées à l'exercice du tutorat peuvent être prises en charge par l'OPCA.

# Les obligations de l'employeur

Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation.

La durée du travail inclut les périodes en formation et ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiqué dans l'entreprise, ni la durée quotidienne légale du travail.

La présence en formation est obligatoire.

- Les enseignements et activités pédagogiques, de même que les examens, soutenances et tutorat font partie intégrante du temps de travail.
  A ce titre, l'employeur a un droit de regard sur l'assiduité de son salarié en organisme de formation.
  Des fiches mensuelles de présence sont remises à l'alternant qui doit les faire parvenir à la Direction de la Formation Continue à la fin de chaque mois, signées par les enseignants pour chaque action de formation réalisée et par le stagiaire.
- Le salarié ne peut être en entreprise sur du temps dédié à la formation, sauf accord exceptionnel du responsable de la formation et sur demande écrite et motivée de l'entreprise.
- Les congés doivent être fixés en dehors des périodes de formation.

Les missions du salarié doivent correspondre aux objectifs d'acquisition de savoirs et savoir-faire professionnels visés par le diplôme.

L'employeur a la possibilité de désigner un tuteur. Ce n'est pas une obligation.
Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut lui-même assuré cette fonction s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.
Les dépenses liées à la formation du tuteur et à l'exercice du tutorat peuvent être prises en charge par l'OPCA.

En cas de rupture du contrat avant son terme, l'employeur doit informer dans les 30 jours la DIRECCTE, l'OPCA, l'URSSAF et la Direction de la Formation Continue de l'Université.

# La procédure de mise en place

Votre OPCA est votre interlocuteur pour valider :

- ✓ la possibilité de préparer la qualification envisagée en contrat de professionnalisation
- ✓ les modalités de prise en charge des dépenses de formation ainsi que, le cas échéant, les frais liés au tutorat et aux déplacements

Pour l'étude de votre projet, nous vous fournirons :

- ✓ un devis précisant les dates de formation, le volume horaire et le tarif de la formation
- ✓ la présentation de la formation
- ✓ le calendrier de la formation

Dès que vous confirmerez la mise en place du contrat de professionnalisation, la Direction de la Formation Continue établira la convention de formation.
Pour ce faire, les éléments suivants devront être communiqués :

- Coordonnées de l'Entreprise
- Nom et fonction du signataire de la convention
- Numéro SIRET
- Nom du salarié
- Dates du contrat de travail (CERFA)
- Nom de l'OPCA
- Modalités de facturation

Un délai minimum de 8 jours est nécessaire à l'élaboration et la signature de la convention

Au plus tard dans les cinq jours calendaires suivant le début du contrat, vous devrez faire parvenir à votre OPCA, :
- Le CERFA EJ20 (téléchargeable avec sa notice : CERFA EJ20)
- la présentation de la formation
- le calendrier de la formation
- la convention de formation

# Vos interlocuteurs à l'Université

Pour les **questions pédagogiques**, contactez directement le **responsable de la formation**.

Pour les **questions administratives**, la **Cellule Développement Projet Formation** (Direction de la Formation Continue) est à votre écoute et vous conseille.


Jocelyne Denais
Conseillère technique
jocelyne.denais@unilim.fr

Sophie Geoffre-Chabasse
Responsable de la Cellule
sophie.geoffre@unilim.fr

**C**ellule **D**éveloppement **P**rojet **F**ormation
Direction de la Formation Continue
Université de Limoges - Site de Condorcet - 209 bd de Vanteaux - 87000 Limoges
Tél. 05 87 50 68 50 Fax 05 87 50 68 51
dfc@unilim.fr


**Sources Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social :**
Circulaire du 19 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation
Fiche pratique du 17 octobre 2012 : le contrat de professionnalisation